

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a efektivnost v podnikové praxi
Agreements on Work Performed Outside of Employment Relationship and Effectiveness in
Company Practice

Student: Pavel Uhlík

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Pavel Godický

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání bakalářské práce

Student: **Pavel Uhlík**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a efektivnost v
podnikové praxi
Agreements on Work Performed Outside of Employment Relationship
and Effectiveness in Company Practice

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
3. Výhody a nevýhody dohod z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele
4. Využívání dohod v podnikové praxi a jejich efektivnost
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, a. s., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

JAKUBKA, Jaroslav a jiné. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013

JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně všech příloh vypracoval samostatně.

V Ostravě dne 10. 5. 2013



.....
Pavel Uhlík

Obsah

1	ÚVOD	6
2	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	8
2.1	Pracovní poměr	8
2.2	Vznik pracovního poměru	9
2.2.1	Jmenování.....	9
2.2.2	Pracovní smlouva.....	10
2.3	Vznik dohody o provedení práce.....	16
2.4	Vznik dohody o pracovní činnosti.....	17
3	DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	19
3.1	Dohoda o provedení práce.....	21
3.2	Dohoda o pracovní činnosti.....	23
4	OBLAST DANÍ, SOCIÁLNÍHO A ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ	25
4.1	Sociální zabezpečení.....	25
4.1.1	Dohoda o provedení práce	25
4.1.2	Dohoda o pracovní činnosti.....	26
4.2	Zdravotní pojištění.....	26
4.2.1	Dohoda o provedení práce.....	26
4.2.2	Dohoda o pracovní činnosti.....	27
4.3	Daň z příjmů	27
4.3.1	Dohoda o provedení práce	28
4.3.2	Dohoda o pracovní činnosti.....	28
4.3.3	Shrnutí	28
5	KLADY A ZÁPORY DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE.....	30
5.1	Výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele	30
5.1.1	Výhody.....	30
5.1.2	Nevýhody.....	31
5.2	Výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu zaměstnance.....	32
5.2.1	Výhody.....	32
5.2.2	Nevýhody.....	32
6	ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE V ČASE	34
7	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V PODNIKOVÉ PRAXI A JEJICH EFEKTIVNOST PRO PODNIK	35

7.1	Popis společnosti s. Oliver s.r.o.	35
7.2	Příklady z podnikové praxe.....	36
7.2.1	Vývoj zaměstnanců ve společnosti.....	36
7.2.2	Rozbor konkrétních dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	40
7.2.3	Sestavení dokumentu pro HR oddělení.....	41
7.2.4	Praktické příklady	42
7.3	Stručné zhodnocení získaných dat	44
8	ZÁVĚR	45
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	47
	SEZNAM PŘÍLOH	1

1 ÚVOD

Jednou z významných částí právního řádu České republiky je pracovní právo, jelikož obsahuje právní normy upravující společenské vztahy, které vznikají při výkonu práce, a tedy vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovní právo se dotýká drtivé většiny obyvatel a právě tato skutečnost mě vedla k výběru tématu pro mou bakalářskou práci.

Cílem mé bakalářské práce bude nalézt rozdíly mezi úpravou dvou typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr: Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti. Dále pak tyto rozdíly zhodnotit a zjistit výhody a nevýhody, a to jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele. Následně se pokusit zjistit preference zaměstnavatelů, zda dávají přednost pracovnímu poměru nebo dohodám konaným mimo pracovní poměr.

S využitím originálních podnikových dat budu analyzovat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a srovnávat je s platnou právní úpravou.

V úvodní části bych se zaměřil na obecnou charakteristiku pracovněprávních vztahů. Dále bude práce zaměřena na právní úkony související se vznikem pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Poté už se blíže zaměřím na specifikum českého pracovního práva, a to dohodami konanými mimo pracovní poměr.

Ve své práci se budu dále věnovat teoretické části, kde podrobně popíšu jednotlivé dohody a podmínky, které je potřeba splnit pro uzavření těchto dohod a také bych poukázal na vývoj úzké části Zákoníku práce, který se zabývá touto oblastí. Budu také posuzovat výpovědní dobu, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, odměnu za vykonanou práci, ukončení zaměstnání a popřípadě další zaměstnanecké výhody v rámci pracovního poměru a dohod. Následně bych se rád zaměřil na vztah jednotlivých dohod k sociálnímu zabezpečení, zdravotnímu pojištění a také k dani z příjmu.

Poslední část bakalářské práce bude věnována podnikové praxi. Uplatnění práv a povinností účastníků, které se pokusím názorně ilustrovat pomocí údajů získaných z reálného podniku a právní praxe. Budu analyzovat prostředí ve společnosti s. Oliver s.r.o., která je jednou z oděvních společností, která má svou působnost také v České republice. Je známá téměř po celé Evropě, zejména ve Spolkové republice Německo, kde také vznikla. Závěrem bych se pokusil zhodnotit poznatky a informace získané ve společnosti s. Oliver s.r.o.

Ve společnosti s. Oliver s.r.o., jsem byl zaměstnán. Před mým nástupem mi byla nabídnuta možnost pracovat na základě Dohody o provedení práce. V náplni mé práce docházelo k sepisování smluv, a se svým HR manažerem jsme narazili několikrát na téma, jaký druh pracovního poměru zvolit, jestli pracovní smlouvu, anebo dohodu. V této době jsem zrovna hledal téma pro svou bakalářskou práci. Vzhledem k tomu, že jsem se na základě požadavků vedení společnosti touto problematikou začal více zabývat, rozhodl jsem se rozvést ji do podoby bakalářské práce. Také ze strany HR manažerky společnosti jsem se dočkal kladného přijetí, projevila zájem o mou analýzu a nabídla mi, že mohu pro praktickou část této práce čerpat data přímo z firemních zdrojů. Shodli jsme se, že výstupem mé práce pro společnost s. Oliver by měl být teoretický přehled přínosů a záporů práce na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále analýza počtu zaměstnanců členěných dle druhu pracovního vztahu a to od roku 2011 a v neposlední řadě také vzorové případy, které jim pomohou v rozhodovacím procesu, který druh pracovního vztahu zvolit. Jedním z požadavků na výstup z mé práce je také stručný přehled náležitostí, které musí splnit žadatel o zaměstnání (ať už na dohodu o provedení práce, či dohodu o pracovní činnosti). Tento přehled chce společnost nadále používat v rámci svých personálních procesů.

Mým předpokladem před zpracováním bakalářské práce je, že na českém trhu převládají klasické pracovní poměry před dohodami konanými mimo pracovní poměr. Myslím si, že z pohledu zaměstnavatele jsou výhodnější dohody, které přináší jisté úspory pro něj. Naopak z pohledu zaměstnance se domnívám, že je výhodnější pracovní poměr, který mu přináší větší jistoty. Pokud se jedná o rozdíly mezi jednotlivými dohodami, domnívám se, že bude výhodnější Dohoda o provedení práce jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Tyto informace se pokusím zjistit z podnikové praxe a přenést je na celý český trh.

Metoda, která by mi měla pomoci dokázat výše uvedené a odhalit jednotlivé rozdíly je metodou komparace, tedy studium shod podobností a odlišností, srovnávání a porovnávání. Díky této metodě bych rád potvrdil nebo vyvrátil výše zmíněné hypotézy. Budu analyzovat smlouvy a porovnávat s výkladem právní normy.

Při zpracování bakalářské práce budu vycházet zejména z odborné literatury, která je zaměřena na oblast pracovního práva, jako jsou například komentovaný zákoník práce. Také bych rád využil internetové zdroje, webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí a informace poskytnuté společností s. Oliver s.r.o.

2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

2.1 Pracovní poměr

V úvodní části této práce se zaměřím na problematiku pracovněprávních vztahů, a co pojem pracovní poměr znamená. Dále se dostaneme k tomu, jak a za jakých podmínek pracovní poměr vzniká a objasníme si také ukončení pracovního poměru. Ukážeme si nejčastější způsoby zaměstnávání občanů v pracovním poměru, tedy pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti.

Základním pramenem, který upravuje pracovněprávní vztahy je zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy jinak. *„Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem. Dalšími, rovněž podle § 3 základními pracovněprávními vztahy, jsou pracovněprávní vztahy vzniklé na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.“¹*

„Výkon závislé práce je charakterizován tzv. aristotelovskými principy.“² Jsou jimi tedy jednota místa a práce, jednota práce a času a jednota činnosti a práce. Prvním principem chápeme, že práce je vykonávána v provozovně zaměstnavatele, či na místech zaměstnavatelem určených. Druhý princip lze vysvětlit způsobem, že práce je uskutečňována v době, kterou stanovil zaměstnavatel. Ten navíc určuje začátek, konec a způsob využití pracovní doby. Třetím principem je jednota činnosti a práce, což znamená výkon práce jako činnosti v jedné profesi.

Závazkový vztah je nejdůležitějším znakem pracovního poměru. *„Hlavní povinností zaměstnance je osobně vykonávat sjednanou práci. Hlavní povinností zaměstnavatele je poskytovat odměnu za vykonanou práci.“³*

¹ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9, str. 12.

² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. Masarykova univerzita, Brno, 1997. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1, str. 12.

³ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9, str. 57.

Dalším typickým znakem, týkající se pracovního poměru je zvláštní postavení subjektů právního vztahu. Dle Galvase, Gregorové a Hrabcové (2010, str. 55): „*Při vzniku pracovního poměru můžeme do jisté míry hovořit o rovném postavení subjektů v tom smyslu, že obě strany mají možnost vybrat si druhého účastníka pracovního poměru a rozhodnout se, zda sjednají pracovní smlouvu, či nikoliv. Pro postavení subjektů v průběhu pracovního poměru však již zásada rovného postavení neplatí. Řekli jsme, že pracovní poměr je závazkovým vztahem, v němž je zaměstnavatel oprávněn disponovat se zaměstnancem a zaměstnanec je, v rámci pracovního závazku, povinen se této dispozici podřít. Uvedené znamená, že v průběhu pracovního poměru se jeden subjekt dostává do postavení subjektu řídicího (zaměstnavatel) a druhý subjekt do postavení podřízeného (zaměstnanec).*“

S výše uvedeným tvrzením si dovolím částečně nesouhlasit. Domnívám se, že zvláště v menších městech České republiky výrazně nabídka práce převyšuje poptávku po práci. Tedy na jedno pracovní místo připadá v mnohých případech i více než 15 uchazečů.⁴ V dalších částech své práce však od tohoto faktu odhlédnu a budu uvažovat, že jak zaměstnavatel, tak potenciální zaměstnanec, mají absolutní možnost rozhodování se při volbě jeden druhého, tak i absolutní volnost při výběru typu smluvního vztahu (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).

2.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká na základě jmenování nebo se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

2.2.1 Jmenování

Jedním ze způsobů vzniku pracovního poměru je jmenováním na vedoucí pracovní místo. Jedná se o jednostranný právní úkon. Pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak, jmenuje se podle § 33, odst. 3 „*pouze u vedoucího*“:

⁴ [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/210231-na-jedno-volne-pracovni-misto-pripada-pres-15-uchazecu/>

- a) *organizační složky státu,*
- b) *organizačního útvaru organizační složky státu,*
- c) *organizačního útvaru státního podniku,*
- d) *organizačního útvaru státního fondu,*
- e) *příspěvkové organizace,*
- f) *organizačního útvaru příspěvkové organizace,*
- g) *organizačního útvaru v Policii České republiky.*“

2.2.2 Pracovní smlouva

Dalším způsobem je pracovní smlouva. Pracovní smlouva je nejobvyklejším způsobem vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranný právní úkon, který má zákonem stanovené formální náležitosti. Vždy musí mít písemnou formu. Jedno vyhotovení pracovní smlouvy musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci a je nezbytné jí uzavřít před nástupem do práce, nejpozději však v den nástupu do práce. Pracovní smlouva musí obsahovat dle zákoníku práce § 34 následující:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Z toho pak jasně vyplývá, že mezi základní povinnosti zaměstnavatele je přidělovat svému zaměstnanci práci v rámci předem sjednaného druhu práce, ve sjednaném místě výkonu práce a ode dne, kdy má zaměstnanec nastoupit do práce. Na druhé straně má zaměstnanec právo vyžadovat, aby mu práce za výše uvedených podmínek byla přidělována.

Pokud se jedná, o druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, odpovídáme na otázku co má zaměstnanec dělat. Řešení je širší a užší. Pokud zaměstnavatel zvolí řešení širší, má lepší možnosti, jak svými pokyny konkrétně určovat zaměstnanci náplň práce.⁵ Vyšší jistotu zaměstnanci v tom, jakou práci bude konkrétně vykonávat pro

⁵ S druhem práce úzce souvisí pojem pracovní náplň. Jde o vymezení konkrétní činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat, bližší určení jeho pracovních úkolů. I ústní pokyn musí zaměstnanec poslechnout, nevybočuje-li ze sjednaného druhu práce. Z předchozího tedy vyplývá, že nemusí být pracovní náplň v písemné formě.

zaměstnavatele, přináší užší vymezení. Zaměstnavateli dává totiž menší manévrovací prostor. Druh práce bývá nejčastěji charakterizován označením profese, na kterou je zaměstnanec najímán (svářeč, zedník, klempíř apod.), označením odbornosti (bagrista, administrativní pracovník apod.) nebo kombinací. Je možné také sjednat více druhů práce, což je ale málo využívané.

Místo výkonu práce je druhou podstatnou náležitostí, kterou musí pracovní smlouva obsahovat. Místo výkonu práce lze sjednat velmi úzce (např. konkrétní provozovna na určité adrese), nebo široce (území města, kraje, celé České republiky apod.). Připouští se také sjednání několika míst výkonu práce, které je obvyklé například u zaměstnanců, kteří vykonávají stavební práce. Místo výkonu nemusí být totožné se sídlem zaměstnavatele.

Třetím nezbytným bodem pracovní smlouvy je den nástupu do práce. Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce, který je uveden v pracovní smlouvě, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího. Pracovní poměr vznikne tedy i v případě, že zaměstnanec nenastoupil do práce. Od tohoto dne nabývají zaměstnavatel a zaměstnanec všechna práva a povinnosti, vyplývající z právních předpisů. Pracovní poměr může vzniknout i v den pracovní neschopnosti zaměstnance. Praktický příklad uvádějí *Bezouška a Ivanco (2010, str. 26): V pracovní smlouvě je sjednáno, že zaměstnanec nastoupí do práce 1. listopadu 2010. Zaměstnanec však 25. října 2010 onemocní a v pracovní neschopnosti je až do 10. listopadu 2010. Práci začne vykonávat až 11. listopadu 2010. Pracovní poměr však vznikl již 1. listopadu 2010, od tohoto data musí zaměstnavatel plnit své povinnosti.*“

2.2.2.1 Další častá ujednání v pracovní smlouvě

Kromě povinných náležitostí může pracovní smlouva upravit v podstatě cokoliv, není-li to v rozporu se zákonem nebo kolektivní smlouvou. Větší pozornost je zaměřena například na záležitosti odměňování, zkušební dobu nebo konkurenční doložku.

2.2.2.1.1 Doba trvání pracovního poměru

Součástí smlouvy může být také doba trvání pracovního poměru. Dobu trvání lze sjednat na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou vždy, pokud nebyla vysloveně sjednána doba jeho trvání. Dle § 39 odst. 2 „*nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení.*“ Zaměstnanec, který pokračuje v konání práce po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele, se pracovní poměr mění z doby určité na dobu neurčitou. K této změně dojde přímo ze zákona.

V současné době panuje trend uzavírání smluv na dobu určitou. Tento fenomén se začal objevovat v souvislosti s nástupem ekonomické krize. Téměř polovina zaměstnavatelů upřednostní raději smlouvy na dobu určitou pro své nové zaměstnance a to v rozmezí 6 – 12 měsíců.⁶

Smlouva na dobu určitou je výhodná zejména pro zaměstnavatele. Zejména v oblasti plánování výdajů. Zaměstnavatel se může efektivně rozhodovat na základě toho, jak firma prosperuje, zdali svým zaměstnancům smlouvu na dobu určitou obnoví nebo po uplynutí doby určité se zaměstnancem rozváže pracovní poměr. V takovém případě k němu již nemá žádné závazky, jako je například odstupné.

U zaměstnance nehraje typ smlouvy takovou roli. Smlouva na dobu neurčitou zaměstnanci přispívá k většímu klidu. V případě že je zaměstnanec zaměstnán na dobu určitou, má delší „zkušební dobu“. Během tří měsíční zkušební doby nemusí dostatečně poznat své nové pracoviště a zaměstnavatele, ale byla-li smlouva uzavřena například na šest měsíců, může po uplynutí této doby hned odejít.

Nevýhodou smlouvy na dobu určitou je například její zneužití ve školství, kde ředitelé uzavírají s učiteli smlouvy na 10 měsíců a během letních prázdnin je posílají na pracovní úřady. K tomuto řešení se uchylují proto, aby ušetřili na výplatách.

⁶ [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: http://sdeleni.idnes.cz/smlouva-na-dobu-urcitou-vs-neurcitou-kterou-zvolit-fyp-/zpr_sdeleni.aspx?c=A130204_164403_zpr_sdeleni_ahr

2.2.2.1.2 Zkušební doba

Pokud se při uzavírání smlouvy nechtějí strany definitivně vázat a chtějí-li nejdříve zjistit, zda se dlouhodobá spolupráce jeví jako rozumná, mohou sjednat tzv. zkušební dobu. Ujednání o zkušební době je výhodné zejména z hlediska jednoduchého rozvázání pracovního poměru. Zákon pro institut zkušební doby vyžaduje dodržení písemné formy. Při sjednání zkušební doby stojí v popředí zejména zájem zaměstnavatele na vyzkoušení zaměstnance. V některých případech přináší zkušební doba také výhody pro zaměstnance, který se může například seznámit s fungováním zaměstnavatelovy organizace a vyzkoušet si, zda se mu plánovaná dlouhodobá spolupráce zamlouvá.⁷ Zaměstnavatel je poněkud omezen, protože nemůže zrušit pracovní poměr během prvních čtrnácti dnů pracovní neschopnosti zaměstnance. Ke sjednání zkušební doby musí dojít nejpozději v den, kdy vzniká pracovní poměr, a to před zahájením výkonu práce. § 35 odst. 1 zákoníku práce uvádí, že „*zkušební doba nesmí být delší než:*

- a) *3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36),*
- b) *6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance (§ 36).“*

Sjednaná zkušební doba nemůže být následně prodlužována, a to ani v případě, že byla sjednána na kratší dobu, než jsou 3 měsíce. Do zkušební doby se nezapočítávají celodenní překážky v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a doba celodenní dovolené. O tyto doby se zkušební doba prodlužuje.

2.2.2.1.3 Ujednání o odměňování

Zákoník práce nevyžaduje, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě dohodli na způsobu odměňování nebo dokonce na konkrétní výši mzdy. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má příslušet. „*Měla by odpovídat složitosti a namáhavosti práce, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní*

⁷ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9

*výkonnosti zaměstnance a pracovním výsledkům, které obsahuje.*⁸ Zákonem je stanovena výše minimální mzdy, pod kterou nesmí zaměstnavatel jít. Základní sazba minimální mzdy je 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Nedosáhne-li mzda minimální mzdy je v takovém případě zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.

2.2.2.1.4 Konkurenční doložka

*„Konkurenční doložku lze charakterizovat jako ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve kterém se zaměstnanec zavazuje, že po skončení pracovního poměru nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu.*⁹ Nejdéle však konkurenční doložku ujednat na dobu 1 roku. Zaměstnavatel se musí navíc zavázat k tomu, že po dobu dodržování konkurenční doložky, bude svému bývalému zaměstnanci poskytovat přiměřené peněžité vyrovnání, které podle §310 odst. 1 bude *„ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.*“ Konkurenční doložka musí mít písemnou formu, což platí obdobně i pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď. Toto ujednání lze uzavřít kdykoliv, buďto je součástí pracovní smlouvy při jejím uzavírání nebo během trvání pracovního poměru.

Zákoník práce v § 31 stanovuje, *„že před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.*“

Vznik pracovního poměru je podmíněn souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele. *„Platí tedy zásada, že pracovní poměr může vzniknout pouze na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele a tato zásada je ve vztahu k občanovi absolutní a naprosto bezvýjimečná.*¹⁰ Mezi oběma stranami je až do vzniku pracovního poměru rovné

⁸ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9, str. 31

⁹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9, str. 36

¹⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

postavení. Vztah nadřízenosti a podřízenosti vzniká v okamžiku vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato skutečnost je jedním ze znaků závislé práce a vede ke větší ochraně práv zaměstnance zákoníkem práce a dalšími právními předpisy.

Zaměstnavatel je ve svém rozhodování o výběru zaměstnance částečně omezen některými předpisy. Ne každý člověk může být zaměstnán. Zákoník práce stanoví, že pracovní smlouvu v roli zaměstnance smí uzavřít jen osoba, která je starší patnácti let. „*Den nástupu do práce navíc nesmí být sjednán na den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky.*“¹¹ S dítětem, mladším patnácti let, nelze uzavřít pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Pro tyto děti je povoleno vykovávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. „*Zaměstnavatel musí mít takovou činnost zapsanou v předmětu své činnosti a její výkon musí být přiměřený věku dítěte, nesmí být pro něj nebezpečná, bránit jeho vzdělání nebo docházce do školy, poškozovat jeho zdraví, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. O povolení výkonu takové činnosti rozhoduje úřad práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem dítěte.*“¹² Pro některá povolání jsou stanovena také jiná právní omezení, jako uvádí například Bezouška a Ivanco (2010, str. 22): „*Způsobilost k povolání lékaře má pouze ten, kdo je odborně a zdravotně způsobilý a bezúhonný. Odborná způsobilost k výkonu povolání lékaře se získává absolvováním nejméně šestiletého prezenčního studia, které obsahuje teoretickou a praktickou výuku v akreditovaném zdravotnickém magisterském studijním programu všeobecné lékařství.*“

Jakákoliv diskriminace je v pracovněprávních vztazích zakázána. § 16 zákoníku práce uvádí, že „*pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.*“ Informace, které zaměstnavatel nesmí po potencionálních zaměstnancích nebo po svých zaměstnancích požadovat, jsou uvedeny v § 30 zákoníku práce (obecné informace) a v § 316 odst. 4 zákoníku práce, který obsahuje seznam informací, které bezprostředně nesouvisejí s pracovněprávním vztahem. „*Z tohoto vyplývá, že jestliže zákon nepřipouští, aby zaměstnavatel vyžadoval určité údaje za*

¹¹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9, str. 21

¹² BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9, str. 21

*trvání pracovního poměru, nesmí je vyžadovat ani v souvislosti s jednáním o uzavření pracovního poměru.*¹³ Informace, které nesouvisejí bezprostředně s výkonem práce, nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance. Tyto informace lze rozdělit do dvou kategorií. Dle § 316 odst. 4 jimi jsou:

- a) těhotenství,
- b) rodinné a majetkové poměry,
- c) sexuální orientace,
- d) původ,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnost.

Informace uvedené pod písmenem c), d), e), f) a g) jsou zakázány absolutně a zaměstnavatel je nesmí za žádných okolností požadovat. Jestliže je dán věcný důvod, který spočívá v povaze práce, která má být vykonávána nebo, kdy to stanoví zákon, lze tento zákaz prolomit. Informace o těhotenství ženy může zaměstnavatel požadovat pouze v případě, pokud byla žena přijata na pracovní pozici, která je těhotným ženám zakázána. Informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.¹⁴

Ještě bych rád zmínil, že práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, které plynou z pracovního poměru, se dotýkají zaměstnanců, kterým vznikl pracovní poměr uzavřením pracovní smlouvy, tak zaměstnanců, kterým vznikl pracovní poměr jmenováním. Princip práv a povinností mezi subjekty obecně funguje tak, že když na straně jednoho subjektu vzniká povinnost, na straně druhé subjektu vzniká současně právo.

2.3 Vznik dohody o provedení práce

Dohoda o provedení práce je nejméně formalizovaná. „*Stačí, že se strany shodnou na druhu práce, která má být vykonávána, výši odměny (ne nižší než minimální mzda) a na*

¹³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, str. 120.

¹⁴ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 197.

rozsahu (počtu hodin).“¹⁵ Úpravu podmínek najdeme pod § 75 zákoníku práce. Dohodu o provedení práce lze uzavřít se zaměstnancem na výkon práce, není-li jejich rozsah větší než 300 hodin v kalendářním roce. V této dohodě je vhodné sjednat další podrobnosti, jako například odstoupení od dohody, pokud nebude práce provedena v dohodnutém termínu, popřípadě sjednat možnost výpovědi od této dohody z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu s dohodnutou výpovědní dobou. Obsahové náležitosti této dohody nejsou stanoveny zákonem. Dohodu o provedení práce musí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít písemně, jinak je neplatná podle § 20 odst. 1 a 2. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (na dobu určitou, na dobu do...).¹⁶ Tuto dohodu lze použít jak na individuální tak na druhově vymezenou a opakující se činnost.

2.4 Vznik dohody o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít se zaměstnancem samozřejmě i tehdy, jestliže rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Na základě této dohody však nebude možné vykonávat práci, která přesahuje v průměru polovinu stanovené týdenní doby. Polovina stanovené týdenní doby je ustanovení velice flexibilní, protože se posuzuje individuálně u každého zaměstnance, nelze ji tedy obecně určit. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Tato dohoda je již více formalizovaná a zákoník práce ji upravuje podrobněji. „*I když to zákoník práce vysloveně neuvádí, je podle povahy sjednané činnosti zpravidla třeba v dohodě uvést místo výkonu práce, které může být určeno obdobným způsobem jako v pracovní smlouvě. Toto ujednání se nemůže měnit jednostranným opatřením, nýbrž vždy vzájemnou dohodou.*“¹⁷ Zaměstnavatel je povinen dohodu uzavřít podobně jako u dohody o provedení práce písemně a jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci. Obsahem dohody bývá nejčastěji sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se

¹⁵ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9, str. 127

¹⁶ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9, str. 20

¹⁷ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9, str. 21

dohoda uzavírá. O dohodu uzavřenou na dobu neurčitou jde v případě, že v dohodě nebyla vysloveně vymezena doba trvání této dohody nebo omezení vyplývá přímo z povahy prací.

3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nabízejí zaměstnancům a zaměstnavatelům jednodušší a volnější způsob zaměstnání. Jsou dokladem maximální soukromoprávní flexibility v pracovněprávních vztazích, pokud jde o přidělování a výkon práce, vznik a rozvazování dohod, pracovní dobu, pracovní podmínky a odměňování.¹⁸ Tento právní institut můžeme nazvat jako specifický institut českého pracovního práva. Narazíme na něj však také ve slovenské právní úpravě. Jedná se tedy o jeden z dalších způsobů, jak zaměstnávat občany České republiky, a účastnit se pracovního procesu.

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je uvedena v zákoníku práce, konkrétně v § 74 – 77, a pokud není v zákoně stanoveno jinak, užije se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Ze zákoníku práce lze vyvodit, že upřednostňuje, aby pracovněprávní vztahy byly přednostně uzavírány na základě pracovní smlouvy. Lze tedy říci, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají spíše doplňkový charakter.

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, zatímco v pracovním poměru má zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Pracovní doba však může být obsahem v dohodách, popřípadě může být určovaná zaměstnancem. Rozvržení pracovní doby však nelze opomenout v souvislosti s vyplácením náhrady za mzdu v době pracovní neschopnosti. Tato náhrada mzdy je vyplácena v okamžiku, kdy jsou splněny veškeré podmínky na účasti v nemocenském pojištění.

„Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Neplatí to však v případech, jde-li o:

- *převedení na jinou práci a přeložení podle § 41 až 43,*
- *dočasné přidělení podle § 43a,*
- *odstupné podle § 67 a §68,*
- *pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,*

¹⁸ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9, str. 21

- *překážky v práci na straně zaměstnavatele,*
- *dovolenou,*
- *skončení pracovního poměru,*
- *odměňování („odměnu z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a*
- *cestovních náhrad.*“¹⁹

Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit, práva zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti na pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci a na dovolenou. Platí zde také § 111 o minimální mzdě²⁰. Její hodnoty jsem již uvedl v předcházejícím textu.

Mezi specifické znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr patří, jak jsem již dříve uvedl, že mají doplňkový charakter. Přednost je dávana výkonu závislé práce v pracovním poměru. Slouží například pro plnění jednorázových či krátkodobých úkolů a také pro práci, která má sezonní povahu.

Dalším znakem je omezený rozsah výkonu práce. Tento rozsah je vymezen zákoníkem práce na 300 hodin v kalendářním roce u dohody o provedení práce u jednoho zaměstnavatele a na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele.

Jako další znak bych uvedl slabší postavení zaměstnance, který není chráněn takovými oprávněními, jako je tomu v případě, že by byl zaměstnán na pracovní smlouvu. Při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se uplatňuje princip smluvní volnosti, na základě kterého se obě strany vzájemně dohodnou na právech a povinnostech. Větší smluvní volnost bych tedy uvedl jako další znak.

Na závěr bych uvedl hlavní rozdíly dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru. Lze tady zařadit:

- *„omezený rozsah výkonu práce,*
- *zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhnout pracovní dobu,*

¹⁹ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9, str. 20

²⁰ Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v každém základním pracovněprávním vztahu, který je uvedený v § 3 zákoníku práce). Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.

- nevztahuje se právní úprava skončení pracovního poměru a odstupného,
- smluvní odměňování, vázanost pouze hodinovou minimální mzdou,
- nevztahuje se právní úprava pracovní doby, doby odpočinku, dovolené a překážek v práci na straně zaměstnance (právo na dovolenou překážky v práci lze sjednat pouze u dohody o pracovní činnosti).²¹

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze rozdělit na:

- dohody o provedení práce,
- dohody o pracovní činnosti.

3.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce lze uzavřít se zaměstnancem na výkon práce či prací, není-li jejich rozsah větší než 300 hodin v kalendářním roce. „*Přitom není rozhodující, jde-li o charakter práce, která má povahu jednorázového úkolu či jde o opakující činnost. Toto rozlišení je věcí zadavatele pracovního úkolu.*“²² Do tohoto rozsahu se také započítává doba práce, kterou zaměstnanec koná pro stejného zaměstnavatele, který pracuje na základě jiné dohody o provedení práce. „*To znamená, že zaměstnanec (fyzická osoba) může konat u neomezeného počtu zaměstnavatelů práci na základě dohody o provedení práce, avšak vždy tak, že u každého bude vykonávat tuto práci v rozsahu 300 hodin v kalendářním roce (od ledna do prosince).*“²³ Avšak odpracované hodiny jsou jen těžko měřitelné za situace, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu, jak uvádí zákoník práce. Je proto důležité odpracované hodiny evidovat, aby mohlo dojít k prokázání, že došlo k dodržení stanoveného rozsahu.

Obě strany by se měly dohodnout zpravidla na místě, kde bude práce vykonávána, a také je dobré se dohodnout na způsobu, jakým lze vzniknuvší pracovněprávní vztah ukončit

²¹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, a.s., 2008. 124s. ISBN 978-80-7357-352-2, str. 51.

²² SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9, str. 20

²³ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2010*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2, str. 66.

(např. jednoduchou výpovědí s výpovědní dobou v řádu několika dní). Lze se také domluvit i na cestovních náhradách.²⁴

Své uplatnění nachází dohoda o provedení práce nejčastěji v případech, kdy zaměstnavatel potřebuje vykonat jednorázovou činnost. Jako příklad bych uvedl nárazově nebo sezónně. Praktický příklad uvádí Bezouška a Ivanco (2010, str. 128): „*Dohoda o provedení práce se využívá buď pro činnosti, které vyžadují vysokou specializaci – například pro vypracování analýzy, pro přednáškovou činnost, překlad textu (nebo tlumočení), na druhou stranu se dají využít i pro činnost brigádnickou, tedy méně kvalifikovanou.*“ Dohoda o provedení práce je blízká občanskoprávní smlouvě o dílo, nicméně podle zákoníku práce je formulována odlišně.²⁵

Jak uvádí novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, s účinností od 1. ledna 2012 za podmínek stanovených v § 7a tohoto zákona jsou: „*zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce účastni pojištění, jestliže splňují podmínku stanovenou v § 6 odst. 1 písm. a) tohoto zákona a byl jim zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč.*“ Zaměstnanci jsou však pojištění jen v těch kalendářních měsících, kdy jim byl započitatelný příjem z dohody o provedení práce, vypočítán do výše uvedené částky. Pojistné se potom odvede jak na sociální, tak i na zdravotní pojištění. „*S ohledem na skutečnost, že nově i dohody o provedení práce jsou při splnění specifických podmínek podrobeny odvodu pojistného na nemocenské pojištění, platí pro ně ohledně náhrady odměny z dohody o provedení práce v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) totéž, co pro dohody o pracovní činnosti – tedy zaměstnavatel je i v těchto případech povinen pro účely náhrady stanovit zaměstnanci předem „fiktivní“ rozvrh týdenní pracovní doby do směn.*“²⁶ Tuto skutečnost upravuje § 192 až § 194 zákoníku práce.

V ustanovení o dohodě o provedení práce zákoník nijak zvlášť neupravuje ukončení tohoto pracovněprávního vztahu. V zákoníku práce je pouze uvedeno, že nelze použít ustanovení o skončení pracovního poměru. Ve většině případů se dohoda o provedení práce ukončí tím, že dojde ke splnění všech závazků, tedy k provedení sjednané práce. Dalšími

²⁴ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9, str. 127

²⁵ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9, str. 20

²⁶ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9, str. 20

možnostmi jsou uplynutím doby určité, pokud je sjednána v dohodě o provedení práce, a také smrtí zaměstnance.

Dohoda o provedení práce je poměrně stručně upravena v § 75 zákoníku práce a následně v § 77, kde se nachází společná ustanovení o obě dohody obecně.

3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je již více formalizovaná a v zákoníku práce je upravena podstatně podrobněji. Je pro ni vyžadována písemná forma. Podobně jako u pracovní smlouvy je vyhotovena ve dvou vyhotoveních s tím, že jedno vydá zaměstnavatel svému zaměstnanci. Lze jí uzavřít se zaměstnancem tehdy, jestliže rozsah práce nebude překračovat 300 hodin v kalendářním roce, podobně jako u dohody o provedení práce. *„Na základě této dohody však není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní doby.“*²⁷ Týdenní pracovní doba je stanovena podle § 79 odst. 1 na maximálně 40 hodin týdně. Tato polovina se posuzuje u každého zaměstnavatele individuálně, protože jí může mít rozdílnou a flexibilní. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Zpravidla je to tedy ne více než dvacet hodin týdně.

Obsahem dohody o pracovní činnosti jsou sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.²⁸ Může být tedy uzavřena na dobu určitou nebo dobu neurčitou. Podle povahy sjednané činnosti, je zpravidla v dohodě uvést místo výkonu práce. Toto ujednání však nelze měnit jednostranným opatřením, nýbrž vždy vzájemnou dohodou. Jak uvádí § 76 odst. 5 zákoníku práce: *„není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je*

²⁷ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9, str. 20

²⁸ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9

možné okamžitě zrušit pracovní poměr.“ Okamžité zrušení pracovního poměru dává zákon jako možnost zaměstnavateli i zaměstnanci. Jedná se o tzv. výpověď na hodinu nebo „padák“. Tato skutečnost je upravena v zákoníku práce pod § 55 v případě zaměstnavatele a v § 56 v případě zaměstnance.

Při výkonu práce na dohodu o pracovní činnosti není zaměstnanec připoután k zaměstnání tolik, jako při klasickém pracovním poměru, ale daleko více než v případě dohody o provedení práce.²⁹ „Proto jsou tyto dohody využívány především tam, kde dříve svoji roli plnily vedlejší pracovní poměry – vykazují se vyšší stabilitou vzájemného vztahu, ale též jeho jednoduchým ukončením.“³⁰ Zaměstnanec nemá právo na žádné odstupné, nebylo-li sjednáno v dohodě.

Praktický příklad uvádí Bezouška a Ivanco (2010, str. 128): *„Dohoda o pracovní činnosti bývá využívána v případech opakujících se činností, jejichž výkonem si zaměstnanec přivydělává ke svému pracovnímu poměru. Může jít například o ostrahu objektů, poradenskou činnost, úklidové práce apod.“*

Zaměstnavatel také může se svým zaměstnancem, který je u něho zaměstnán v pracovním poměru, uzavřít dohodu o pracovní činnosti. Podmínkou však je, že se nesmí jednat o práci, která je druhově vymezena. Musí spočívat v práci jiného druhu, než který je sjednán v pracovní smlouvě.³¹

Zaměstnavatel musí svým zaměstnancům vždy poskytnout mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, vznikne-li mu právo na ni.

²⁹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9

³⁰ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9, str. 129.

³¹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9

4 OBLAST DANÍ, SOCIÁLNÍHO A ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

V této kapitole se zaměřím na oblast sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a na závěr bych zhodnotil také daň z příjmů pro jednotlivé právní formy zaměstnání. Z důvodu rozsáhlosti této oblasti a hlavnímu tématu mé bakalářské práce se zaměřím pouze na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.1 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení je hlavním nástrojem sociální politiky a slouží ke zmírnění sociálních nerovností. Slouží tedy jako podpůrný nástroj pro občany České republiky ve chvíli, kdy to potřebují. Sociální zabezpečení je současně příjmem i výdajem státního rozpočtu. Příjmy sociálního zabezpečení, čili sociálního pojištění se skládají ze tří složek:

- pojistné na důchodové zabezpečení,
- pojistné na nemocenské pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Nemocenské pojištění zabezpečuje pracovníky, kteří jsou v tzv. krátkodobých sociálních událostech, dávkami nemocenského pojištění. Důvodem pro vyplácení těchto dávek je například úraz, nemoc, těhotenství apod.

4.1.1 Dohoda o provedení práce

Kolik zaplatí zaměstnanec z dohody o provedení práce na odvodu sociálního pojištění, závisí na výši odměny a zda je u zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani či nikoliv.

Do měsíční odměny 10 000 Kč se pojištění neodvádí. To je výhodné zejména pro zaměstnavatele, protože u odměny do 10 000 Kč jsou jeho mzdové náklady 10 000 Kč. Zatímco u standardního pracovního poměru je to 13 400 Kč. Povinné odvody zaměstnavatele činí 25% na sociálním zabezpečení a 6,5% odvádí zaměstnanec.

Do odměny ve výši 5 000 Kč se zaměstnanci, který nepodepíše prohlášení k dani, sráží jednorázová srážková daň 15%. Odvodem této daně je poté vyřešena veškerá daňová povinnost zaměstnance.

Při překročení odměny 10 000 Kč měsíčně dojde ke zpojistnění dohody. Pojištění vzniká první den platnosti dohody a trvá až do ukončení dohody, popřípadě vzniká až v průběhu zaměstnání, v měsíci, kdy došlo k dosažení příjmu nad 10 000 Kč. Limit deset tisíc je brán jako součet všech dohod uzavřených u jednoho zaměstnavatele.

4.1.2 Dohoda o pracovní činnosti

Rozdíl mezi dohodou o pracovní činnost a dohodou o provedení práce je ten, že již z odměny ve výši 2 500 Kč a výše odvádí sociální a zdravotní pojištění. Výše odvodů sociálního pojištění je opět 6,5% pro zaměstnance a 25% pro zaměstnavatele.

4.2 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je pojištění, které slouží pro úhradu zdravotní péče, k úhradě léčebných výloh, vyšetření u lékaře, léků atd. Veřejné zdravotní pojištění je povinné v České republice. V České republice platí za zaměstnance zdravotní pojištění zaměstnavatel. Za děti, důchodce, studenty a nezaměstnané potom stát.

4.2.1 Dohoda o provedení práce

Kolik celkem z dohody o provedení práce zaplatí zaměstnanec na povinném odvodu zdravotního pojištění, závisí opět na výši odměny.

Z odměny do 10 000 Kč nezaplatí zaměstnanec ani zaměstnavatel nic na zdravotním pojištění. Opět zde dochází k úspoře mzdových nákladů zaměstnavatele, které jsou v případě odměny ve výši 10 000 Kč právě 10 000 Kč.

Do odměny ve výši 5 000 Kč a výše se zaměstnanci, který nepodepíše prohlášení k dani, jednorázově srazí 15% a tím je vyřešena veškerá daňová povinnost.

Pokud výše odměny překročí 10 000 Kč měsíčně, odvádí zaměstnavatel 9% a zaměstnanec 4,5%.

Oproti sociálnímu zabezpečení se zde limit bere pro každou dohodu zvlášť. Nastane-li situace, že máme u jednoho zaměstnavatele uzavřeny dvě dohody na 6 000 Kč, pak sociální pojištění platit musíme, protože se částky dohod sčítají a 12 000Kč tak překročí desetitisícový limit. Naopak zdravotní pojištění platit nemusíme, protože se bere každá dohoda samostatně a žádná z nich nepřekročila desetitisícový limit.

4.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Opět zde platí nevýhoda, že se již z odměny odvádí odvody na zdravotní pojištění, jestliže sjednaná odměna je 2 500 Kč a více. V případě překročení této částky je odvedeno 4,5% zaměstnancem a zaměstnavatel poté odvede 9%.

4.3 Daň z příjmů

Jedná se o jeden z nejdůležitějších příjmů do státního rozpočtu České republiky. Daň z příjmů je daní přímou. Je stanovena zákonem o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Poplatníci jsou osoby, které mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují, mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů ze zahraničí, jak uvádí § 2 tohoto zákona. Předmětem daně jsou, a pro mou práci nejdůležitější, příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků.

Každý zaměstnanec, který je zaměstnaný na dohodu o provedení práce, či dohodu o pracovní činnosti, by si měl ohlídat vystavení prohlášení k dani. Podpisem tohoto prohlášení lze přitom uplatnit slevy na dani nebo daňové zvýhodnění. Prohlášení k dani však může být podepsáno pouze u jednoho zaměstnavatele ve stejné době.

4.3.1 Dohoda o provedení práce

V případě odměny 5 000 Kč (včetně) a nepodepsání prohlášení k dani se strhává zaměstnanci srážková daň 15%. Tím je vyřešena veškerá daňová povinnost. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou v případě odměny ve výši 5 000 Kč právě 5 000 Kč. Čistý příjem zaměstnance bude 4 250 Kč.

Přesáhne-li měsíční odměna 10 000 Kč, vypočítávají se odvody na daň z příjmu ze superhrubé mzdy. Odměna se vynásobí koeficientem 1,34 a následně se vynásobí 15%. Podepíše-li zaměstnanec prohlášení, může uplatnit slevu na dani 2 070 Kč nebo v případě, že je student, také slevu 335 Kč.

4.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

U dohod o pracovní činnosti je daněna jakákoliv částka odměny. V případě, že zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani, je mu strženo 15% formou srážkové daně. Pokud zaměstnanec prohlášení podepíše, může uplatnit slevu na dani ve výši 2 070 Kč a jiné.

4.3.3 Shrnutí

V této podkapitole shrnu údaje týkající se oblasti daní, sociálního a zdravotního pojištění a nastíním malý příklad rozdílu ve výši odměny při splnění a překročení limitu 10 000 Kč u dohod o provedení práce. Limit 10 000 Kč má na celkovou odměnu i výši mzdových nákladů velký vliv. Překročení o pouhou jednu korunu může zaměstnance i zaměstnavatele přijít poměrně draho viz Tab. 4.1.

	Odměna 10 000 Kč	Odměna 10 001 Kč
Superhrubá mzda	-	13 400,00 Kč
Sociální zabezpečení (zaměstnanec)	-	651,00 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	-	451,00 Kč
Zálohová daň	1 500,00 Kč	2 010,00 Kč
Čistá odměna	8 500,00 Kč	6 889,00 Kč
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	-	2 501,00 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	-	894,00 Kč
Náklady zaměstnavatele	-	3 395,00 Kč

Tab. 4.1

Jak ukazuje Tab. 4.1, odměna se zvýšila o pouhou jednu korunu a výše čisté odměny klesla z původních 8 500 Kč na 6 889 Kč, což představuje snížení v korunách o 1 611 Kč a tedy více než 19%. Náklady zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění jsou 3 395 Kč. Celkové mzdové náklady mohu vyčíslit, pokud vynásobím částku 10 001 koeficientem 1,34. Výsledné mzdové náklady zaměstnavatele jsou z původní částky 10 000 Kč 13 400 Kč, což představuje nárůst o 34%.

5 KLADY A ZÁPORY DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE

V této kapitole stručně zhodnotím výhody a nevýhody obou typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Budu se věnovat této problematice jak z pohledu zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Ve srovnání budu sledovat náležitosti potřebné ke vzniku dohod, oblast daní, sociálního a zdravotního pojištění, časové hledisko, práva a povinnosti.

Každá z dohod má svá specifika a pro jednotlivé strany se stává buď výhodnější, nebo nevýhodnější. Pro každého je tedy vhodná jiná forma. Předem si myslím, že nalezení výhody na straně jedné poukáže na nevýhodu pro stranu druhou.

5.1 Výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele

5.1.1 Výhody

Pro zaměstnavatele, kteří hledají určitý druh výpomoci v podobě například brigádníků v období, kdy očekávají zvýšenou poptávku po svých produktech či službě, je uzavření dohody o provedení práce jistě výhodou. Zaměstnat osobu na tuto dohodu sebou přináší menší nároky na administrativu.

Výhodou pro zaměstnavatele jsou především dohody uzavřené na nižší odměnu než 10 000 Kč měsíčně. Nevzniká mu totiž povinnost platit za zaměstnance odvody na sociální a zdravotní pojištění, jak jsem již demonstroval v předchozím textu. Velkou výhodou je rovněž ukončení této dohody. Stačí v podstatě, aby se obě strany dohodly na způsobu ukončení. Lze sjednat výpovědní dobu, výpověď bez udání důvodu s výpovědní lhůtou. Zaměstnavatel není povinen zaměstnanci vyplatit odstupné, což mu ulehčuje výpovědní podmínky. Výhodou je také navýšení počtu hodin o polovinu, z původních 150 hodin na 300 hodin ročně.

Zaměstnavatel také ušetří na příplatcích za víkendy, volna a noční směny. Tyto příplatky se netýkají osob zaměstnaných na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

5.1.2 Nevýhody

Nevýhody pro zaměstnavatele přinesla novela zákoníku práce. Zaměstnavatel se totiž při překročení odměny ve výši 10 000 Kč musí podílet na odvodech sociálního a zdravotního pojištění. Toto opatření bylo zavedeno zejména z důvodu, aby se zamezilo obcházení zákona. Zaměstnavatelé totiž upřednostňovali zaměstnávat své zaměstnance na základě dohody o provedení práce před klasickým pracovním poměrem. Podle předchozí úpravy by mzdové náklady zaměstnavatele, pracujícího na dohodu o provedení práce, který si vydělá 18 000 Kč, byly právě 18 000 Kč. Podle nové úpravy zákoníku práce jsou mzdové náklady zaměstnavatele 24 120 Kč (25% na sociálním pojištění a 9% na zdravotním pojištění). Zaměstnavatel tak musí odvést o 6 120 Kč více.

Jednou z dalších nevýhod mohli být povinné zdravotní prohlídky (vstupní, výstupní, preventivní), které zavedla novela zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Tyto zdravotní prohlídky platily původně pro všechny zaměstnance, a to včetně brigádníků, byť by pracovali jen jeden den. Náklady na zdravotní prohlídku pro jednoho zaměstnance či brigádníka se mohou vyšplhat na stovky až tisíce korun. To by v praxi mohlo znamenat ukončení využívání dohod a využívání tzv. „zaměstnávání na černo“. To znamená bez jakéhokoliv smluvního vztahu, což navyšuje toky peněz v oblasti šedé ekonomiky.

Podle mého názoru tedy tento krok státu spíše uškodil. Pro krátkodobé zaměstnávání, u kterého se dohody o provedení práce a pracovní činnosti nejvíce využívají, nevidím důvod pro lékařské prohlídky ani ze strany zaměstnavatele ani ze strany zaměstnance.

Ministerstvo zdravotnictví si chybu naštěstí uvědomilo a 30. 1. 2013 byla schválena novela výše uvedeného zákona, ve které se povinnost zdravotních prohlídek pro dohody konané mimo pracovní poměr vztahuje pouze na rizikovou práci. Novela je platná od 1. 4. 2013.³²

³² [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://www.student.cz/96-aktualni-informace/165-absurdita-roku-zdravotni-prohlidky-pro-brigadniky-napravena/>

5.2 Výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu zaměstnance

5.2.1 Výhody

Dohoda o provedení práce je výhodná zejména pro osoby, které si chtějí přivydělat. Vhodná je také jako letní brigáda například pro studenty středních a vysokých škol. Za studenty do 26 let platí sociální a zdravotní pojištění stát. Aktuálně platí pro všechny, že dohoda o provedení práce je výhodná do výše odměny maximálně 10 000 Kč.

Jednou z dalších výhod je flexibilní pracovní doba. Zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu. Toto rozvrhování je založeno na dohodě obou stran. Z toho plyne, že zaměstnanec má větší volnost. Zvýšení limitu hodin na 300 za kalendářní rok je velkým plusem, zejména pokud se jedná o letní brigády. Tři sta hodin jsou přibližně 2 pracovní měsíce, což je přesně doba letních brigád a výpomocí.

Při překročení limitu 10 000 Kč se zaměstnanci započítává doba, kdy je účasten na sociálním pojištění, do důchodového pojištění a tedy například starobního důchodu.

5.2.2 Nevýhody

Nevýhodu spatřuji zejména při odměně do 10 tisíc Kč. Z této odměny se neplatí sociální pojištění, takže se příjem z této dohody nezapočítává pro důchodové účely. Po roce 2018 je nutné získat 35 let pojištění. Při práci na dohodu o provedení práce a příjmu nižším než 10 000 Kč se neodvádí sociální pojištění a tato doba se do doby pojištění nezapočítává. Proto je dohoda o provedení práce výhodná pro studenty, zaměstnance nebo OSVČ jako přivýdělek, penzisty nebo ženy na rodičovské dovolené. Všichni tito lidé jsou totiž pojištění.³³

Do částky 10 tisíc Kč se neodvádí ani zdravotní pojištění a nevzniká tedy nárok na nemocenskou, ošetrovné, či mateřskou dovolenou. Tito lidé jsou vedení u zdravotní

³³ GOLLA, Petr. Pět nevýhod práce na dohodu. [online]. 2013 [cit. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/pet-nevyhod-prace-na-dohodu>

pojišťovny jako OBZP³⁴ a vzniká jim povinnost platit zdravotní pojištění ve výši 13,5% z minimální mzdy, tedy 1 080 Kč měsíčně.

Z dohody také nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud byl příjem z dohody nižší, než 10 000 Kč. Občané pracující pouze na základě dohody o provedení práce tak zpravidla nesplní podmínku pro přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Zaměstnanec, který je zaměstnán na dohodu o provedení práce, či dohodu o pracovní činnosti přichází o příplatky za víkendy, svátky a noční směny. Také se mu nezapočítávají přesčasy.

³⁴ OBZP je osoba bez zdanitelných příjmů. Jedná se o osobu, která pracuje pouze na dohodu o provedení práce, její výdělek nepřesahuje 10 tisíc korun a nemá jiný příjem.

6 ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE V ČASE

V této kapitole se zaměřím na změny, které se udály za posledních několik let, a týkají se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Začátkem roku 2007 vešel v platnost nový zákon č. 262/2006 Sb., který nahradil dosavadní zákoník, který platil 40 let.

Novelou zákona byla stanovena výhradně písemná forma dohody o provedení práce. Předchozí ústní forma byla zrušena.

Došlo také ke zvýšení počtu hodin na dohodu o provedení práce ze 150 na 300 hodin v kalendářním roce. S tím také blízce souvisí podrobení této dohody odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění za podmínek, které stanoví Zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zákon o nemocenském pojištění v § 7a.

U dohody o pracovní činnosti lze sjednat právo zaměstnance na dovolenou. Toto ujednání se poté zahrne do této dohody.

7 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V PODNIKOVÉ PRAXI A JEJICH EFEKTIVNOST PRO PODNIK

V poslední kapitole mé bakalářské práce se zaměřím na podnikovou praxi. Jak jsem již zmínil v úvodu, díky mé příležitosti pracovat ve společnosti s. Oliver, a konzultacích s HR manažerkou, jsem se mohl v této práci zabývat daty a informacemi, které mi byly nabídnuty ke zpracování. Setkal jsem se s kladným ohlasem u vedení této firmy. Jedním z výstupů mé bakalářské práce je také dokument, mapující všechny potřebné náležitosti, které potřebuje personální oddělení při uzavírání obou typů dohod. Tento dokument je součástí přílohy mé bakalářské práce. S tímto dokumentem se firma rozhodla nadále pracovat. Dále se zaměřím na analýzu počtu zaměstnanců od roku 2011 a následný přehled kladů a záporů jednotlivých typů pracovních poměrů.

Dalším výstupem bude konkrétní rozbor dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti a doporučení toho, co by mohlo být v těchto dohodách ještě sjednáno. Nastíním také modelový příklad zaměstnávání osob v souvislosti se mzdovými náklady zaměstnavatele.

7.1 Popis společnosti s. Oliver s.r.o.

Společnost s. Oliver byla založena již před více než 40 lety. V roce 1969 byla otevřena první maloobchodní prodejna v německém městě Würzburg. V Německu má tato firma sídlo dodnes. Během několika desítek let se firma stala jedním z předních módních výrobců působících nejen v Německu, ale i celé Evropě.

Na český trh vstoupila společnost v roce 2003 a všechny pobočky přešly následně pod správu německé centrály, která je spravuje dodnes.

Prostřednictvím 183 vlastních prodejen, 312 partnerských prodejen, 2 347 obchodů a 2 642 prodejních ploch firma působí ve 30 zemích světa.

Každoroční rostoucí obrát firmy se 6 470 zaměstnanci vyšplhal mezi roky 2008 a 2009 na 1,16 miliard Euro.

V České republice má v současnosti společnost s. Oliver 15 prodejen. Na Slovensku potom 7 vlastních prodejen.

7.2 Příklady z podnikové praxe

7.2.1 Vývoj zaměstnanců ve společnosti

Na základě dat získaných od společnosti s. Oliver jsem sestavil vývoj počtu zaměstnanců v této společnosti. Data jsou od roku 2011 do března letošního roku. Data jsem zachytil do tabulky a následně vytvořil sloupcový graf, sledující trend vývoje počtu zaměstnanců, kteří jsou zaměstnaní jak na hlavní pracovní poměr, tak na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

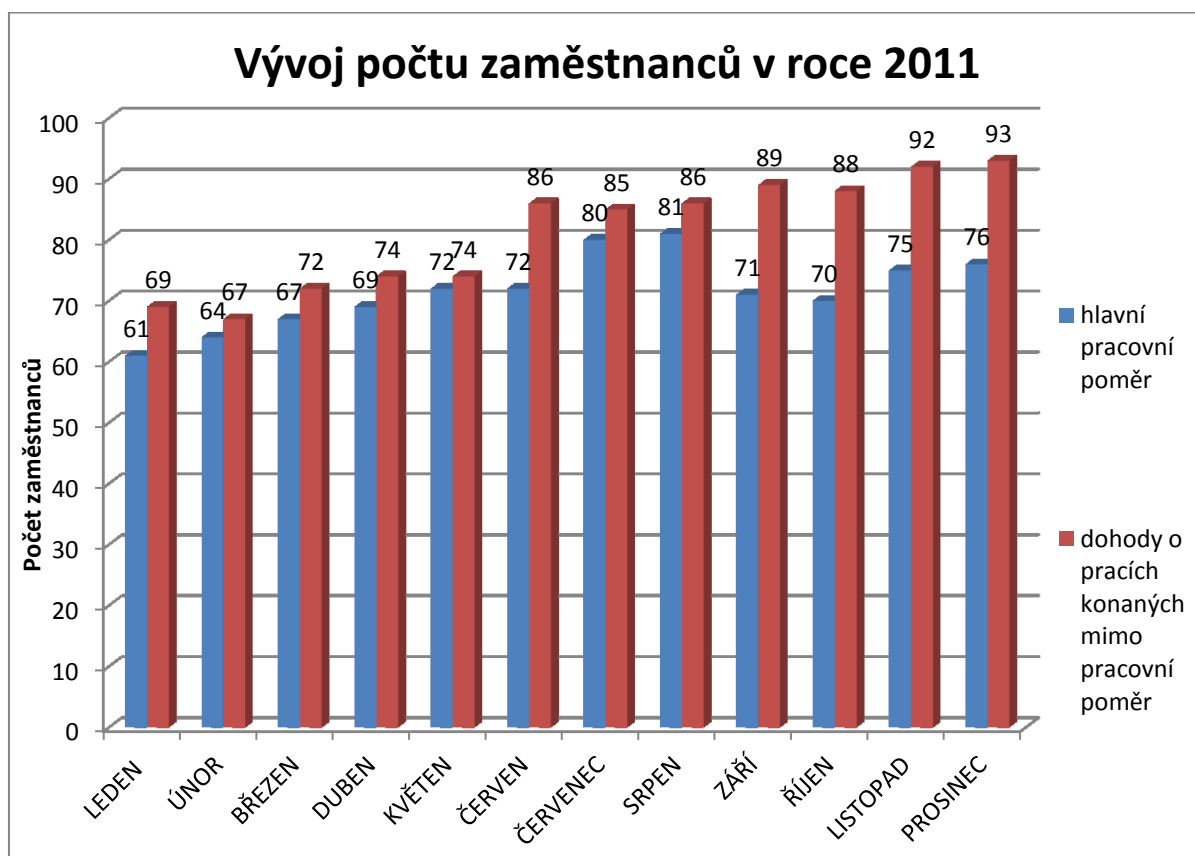
2011	Hlavní pracovní poměr	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
LEDEN	61	69
ÚNOR	64	67
BŘEZEN	67	72
DUBEN	69	74
KVĚTEN	72	74
ČERVEN	72	86
ČERVENEC	80	85
SRPEN	81	86
ZÁŘÍ	71	89
ŘÍJEN	70	88
LISTOPAD	75	92
PROSINEC	76	93

Tab. 7.1

Jak lze vidět v Tab. 7.1 v roce 2011 převládá počet zaměstnanců, kteří jsou zaměstnaní na jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V tomto roce ještě neplatilo ustanovení o povinných odvodech na sociální a zdravotní pojištění při odměně vyšší než 10 000 Kč a pro zaměstnavatele bylo daleko výhodnější zaměstnávat občany na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Během celého roku převládá vyšší počet takto zaměstnaných osob v porovnání s hlavním pracovním poměrem.

V následujícím Grafu 7.1 je zřetelně patrný růstový trend počtu zaměstnanců jak na hlavní pracovní poměr, tak i zaměstnanců zaměstnaných na oba typy dohod v období července a srpna, kdy dochází k velkým výprodejům a společnost potřebuje dodatečné pracovní síly, aby posílila poptávku po zboží v letních měsících. Obdobný trend lze vysledovat také v měsíci listopad a prosinec kdy dochází ke zvýšenému prodeji před Vánoci.

V Grafu 7.1 i Tab. 7.1 se významně projevují tzv. sezónní práce, kdy firma potřebuje nabrat zejména brigádníky. K tomu slouží především dohoda o provedení práce, kde limit, tehdy ještě 150 hodin za kalendářní rok, posloužil k doplnění týmu složeného především ze stálých zaměstnanců.

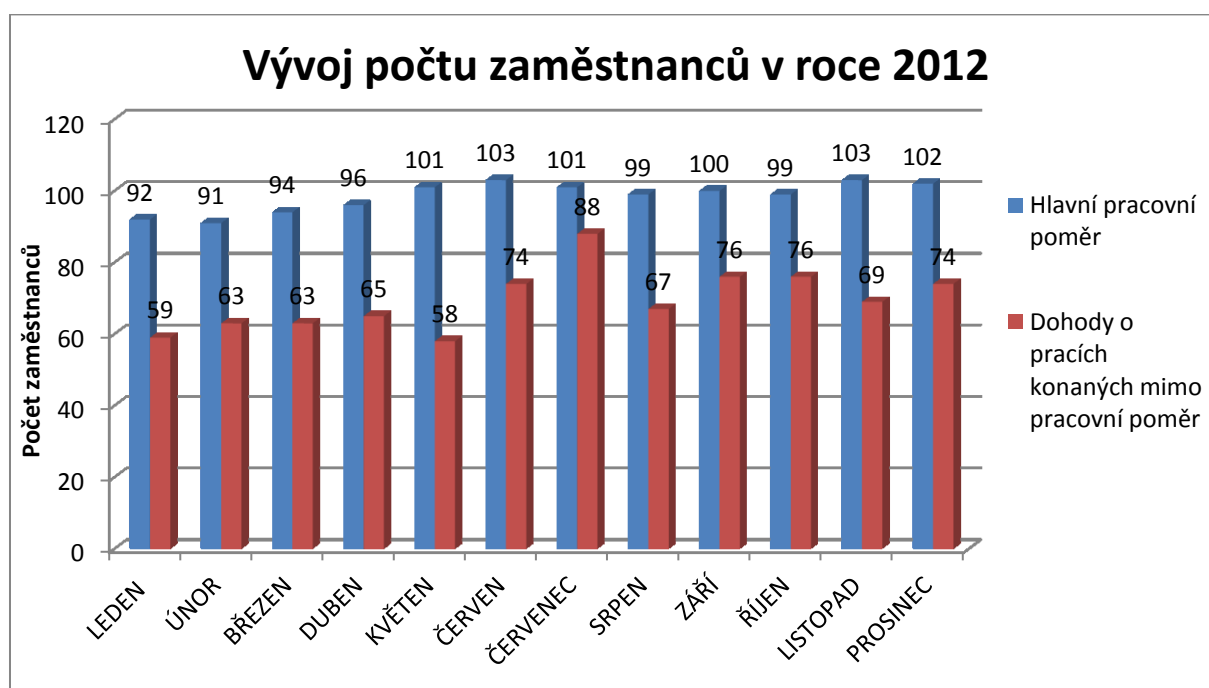


Graf 7.1

V následujícím roce 2012 se projevuje úbytek zaměstnanců, kteří byli zaměstnáni na jeden z typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zároveň nárůst zaměstnanců zaměstnaných na hlavní pracovní poměr, jak dokládá následující tabulka, viz Tab. 7.2. Počet stálých zaměstnanců je nyní větší během celého roku než osob zaměstnaných na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro zaměstnavatele přestává být zaměstnávání na dohody tak výhodné, jako v předcházejícím roce, a to zejména při výdělku vyšším, než je 10 tisíc Kč.

2012	Hlavní pracovní poměr	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
LEDEN	92	59
ÚNOR	91	63
BŘEZEN	94	63
DUBEN	96	65
KVĚTEN	101	58
ČERVEN	103	74
ČERVENEC	101	88
SRPEN	99	67
ZÁŘÍ	100	76
ŘÍJEN	99	76
LISTOPAD	103	69
PROSINEC	102	74

Tab. 7.2



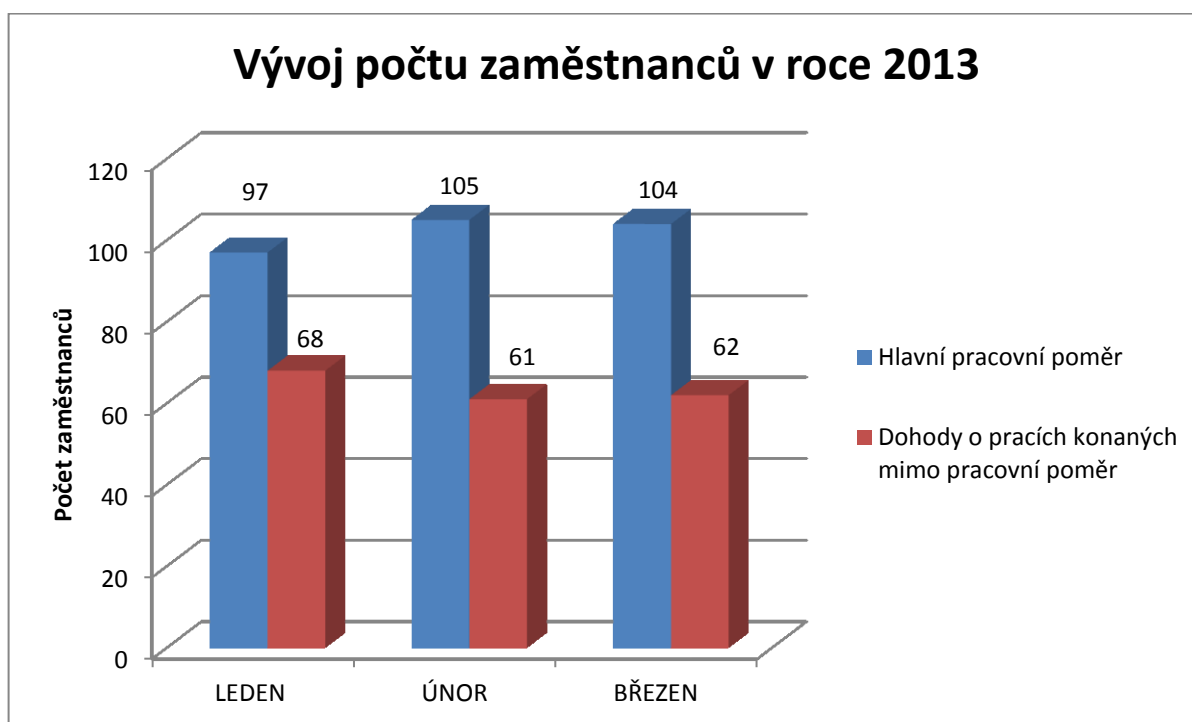
Graf 7.2

Z Grafu 7.2 a Tab. 7.2 lze opět vysledovat trend nárůstů osob zaměstnaných na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr během letních měsíců (červenec, srpen) a v měsíci prosinci. Dochází ke snížení osob zaměstnaných na jeden z typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Příčinu je možné vidět v zavedení povinných odvodů na sociálním a zdravotním pojištění od 1. ledna 2012. Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni na dohodu o provedení práce, musí od tohoto data odvádět tyto odvody, překročí-li výše jejich odměny

částku 10 000 Kč. Tyto odvody zvyšují celkové mzdové náklady zaměstnavatele, jak bylo vysvětleno, viz Tab. 4.1.

2013	Hlavní pracovní poměr	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
LEDEN	97	68
ÚNOR	105	61
BŘEZEN	104	62

Tab. 7.3



Graf 7.3

V poslední tabulce z roku 2013 jsou údaje od měsíce ledna do měsíce března, viz Tab. 7.3 a Graf 7.3. Stále převažuje počet zaměstnanců zaměstnaných na hlavní pracovní poměr. I v tomto roce se očekává opakující se trend přijímání nových zaměstnanců na dohody. Zvýšení limitu rozsahu práce na 300 hodin za kalendářní rok se výrazně zlepšila situace pro potencionální zaměstnance na dohodu, protože 300 hodin odpovídá přibližně dvěma pracovním měsícům, tedy době během letních prázdnin. Jako výhodné, toto spatřuji jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

7.2.2 Rozbor konkrétních dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V této kapitole se zaměřím na rozbor konkrétních dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které mi byly zaslány společností s. Oliver. Zaměřím se, zda jednotlivé dohody obsahují všechny potřebné náležitosti, jak uvádí zákoník práce, popřípadě navrhu další možnou úpravu tak, aby byla výhodnější pro zaměstnavatele či zaměstnance.

Jako první se pustím do rozboru dohody o provedení práce, jejíž náhled je obsažen v příloze č. 1 této bakalářské práce.

Jak lze vidět, dohoda je již uzavřena písemně. Dohoda je ještě podle starší novely uzavřena pouze na 150 hodin a je sjednána na dobu určitou. Každá dohoda o provedené práci musí skončit nejpozději k 31. 12. toho roku, ve kterém byla uzavřena, což je v této dohodě splněno.

V dohodě o provedení práce je uveden stručně druh sjednaného pracovního úkolu. Stanovena je také hodinová mzda, která musí být alespoň ve výši minimální mzdy, což je v této dohodě splněno. Uveden je rozsah práce ve výši 150 hodin.

Strany se dohodly, že odměna bude splatná k 15. dni následujícího měsíce a bude připsána na bankovní účet zaměstnance. Žádné další podrobnosti v dohodě sjednány nejsou.

Jako doplnění bych navrhnul do této dohody ujednání o odstoupení od dohody, pokud nebude práce provedena v dohodnutém termínu, popřípadě sjednat možnost výpovědi od této dohody z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu s dohodnutou výpovědní dobou.

Jak je patrné z této dohody, jedná se o opravdu nejméně formalizovanou formu zaměstnání a je tak velice jednoduché pro zaměstnavatele tuto dohodu uzavřít.

Druhou přílohou mé bakalářské práce je dohoda o pracovní činnosti. Jak je možné vidět, tato dohoda o pracovní činnosti je již více formalizovaná, a tedy více náročná na administrativu.

Výše zmíněná dohoda je uzavřena podle zákoníku práce v písemné podobě na dobu určitou. Její platnost vyprší 31. 12. což je poslední možné datum, jelikož dohody mohou být uzavřeny pouze v rámci jednoho kalendářního roku. V dohodě je uvedeno, že rozsah hodin bude 20 hodin týdně, což odpovídá zákoníku práce, § 76, odst. 2.

Odměna musí být alespoň ve výši minimální mzdy, což je podle zákoníku práce 48,10 Kč za hodinu. Tato podmínka je v naší dohodě o pracovní činnosti jednoznačně dodržena.

V dohodě je uvedeno, že byla vyhotovena ve dvou vyhotoveních a jedno bylo předáno zaměstnanci. Je také uvedena sjednaná práce.

Zaměstnanec a zaměstnavatel se dále dohodli na tom, že mzda bude vyplácena k 15. dni následujícího měsíce a to převodem na zaměstnancův bankovní účet.

Dalšími podrobnostmi, které byly sjednány v této dohodě, jsou ujednání o odpovědnosti za škodu zaměstnance a zaměstnavatele. Obě strany se dohodly, že budou postupovat jako v případě uzavření klasické pracovní smlouvy.

Do této smlouvy bych navrhl ještě ujednání o místě výkonu práce. V dohodě o pracovní činnosti by dále mohl být řešen způsob zrušení této dohody. Pokud není sjednán, lze dohodu ukončit ke sjednanému dni, jednostranně může být ukončena s výpovědní dobou 15 dní. Také lze přistoupit k okamžitému zrušení dohody o pracovní činnosti, za podmínek, které stanoví zákoník práce.

7.2.3 Sestavení dokumentu pro HR oddělení

Během doby, kdy jsem pracoval ve společnosti s. Oliver, se HR manažerka potýkala s problémem toho, že při přijímání nových zaměstnanců neměla kompletní dokumentaci od jednotlivých uchazečů o zaměstnání. Z počátku docházelo k posílání jednotlivých dokumentů prostřednictvím e-mailu, pošty či osobně. Větší problém byl spíše u brigádníků zaměstnaných na dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, kteří museli být několikrát vyzýváni k dodání například potvrzení o studiu nebo prohlášení k dani.

Sám jsem tak často musel vyřizovat několik e-mailů denně s novými zaměstnanci kvůli dodání potřebných dokumentů. Na základě toho jsem byl požádán manažerkou k vypracování dokumentu, který obsahuje všechny potřebné údaje, které potřebuje jak personální tak mzdové oddělení. Jedná se o pomocníka pro uchazeče, aby na nic nezapomínali. Tento dokument začala společnost s. Oliver používat při sjednávání nových pracovních smluv nebo dohod. Dokument se posílá vždy osobě, která je přijímána na nové pracovní místo. Firmě

tento dokument ušetřil spoustu času s vyřizováním e-mailů či telefonních hovorů a došlo také samozřejmě k úspoře nákladů s tím spojených.

Dokument je součástí bakalářské práce a je součástí přílohy pod číslem 3. Součástí dokumentace každého nově přijímaného zaměstnance by měl být zápočtový list s předchozího zaměstnání. Pokud byl zaměstnanec v posledním roce na úřadu práce, měl by donést potvrzení z tohoto úřadu. Následují doklady o dosaženém vzdělání, popřípadě kopie výučního listu. Společnost dále požaduje kopii občanského a zdravotního průkazu. Je-li uchazeč již v důchodu, je nutný doklad přiznání důchodu či doklad o pobírání důchodu. Zaměstnanci také hojně využívají slevu na dani za dítě, a proto je také nutné donést potvrzení od zaměstnavatele druhého z rodičů, že již takto neučinili u tohoto zaměstnavatele. Důležitý je také výpis z rejstříku trestů. Pokud je uchazeč studentem, je také důležité, platné a aktuální potvrzení o studiu. Vstupní lékařské prohlídky se provádějí i u firemního lékaře.

Každý nový zaměstnanec je zároveň povinen vyplnit osobní dotazník. V tomto dotazníku vyplní údaje týkající se jeho jména, bydliště, datum narození, rodné číslo, číslo občanského průkazu, pojišťovnu a kontakt na sebe. Tyto údaje následně slouží manažerce při sestavování smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Tento dokument výrazně snížil časovou náročnost a náklady firmy při uzavírání smluv a sjednávání dohod. Domnívám se, že tento dokument společnosti s. Oliver výrazně pomohl.

7.2.4 Praktické příklady

V předchozích tabulkách je přehledně uvedený počet zaměstnaných jak na hlavní pracovní poměr, tak i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Informace o průměrném výdělku a odměně mi poskytla HR manažerka společnosti s. Oliver. Uvedu několik modelových příkladů, kde si lze udělat přehled, kde dochází k úspoře, a kde se naopak zvyšují náklady zaměstnavatele. Průměrný plat prodavačky na prodejně ve společnosti s. Oliver je 18 000 Kč, průměrný hodinový výdělek při práci na jeden z typů dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je 85 Kč/hod. S těmito údaji budu následně pracovat.

Jako první bych uvedl příklad studentky, která by si ráda přivydělala během letních prázdnin. Studentka hledá brigádu jako prodavačka v módní firmě. Může pracovat pouze v pracovní dny v rozsahu 6,5 hodiny denně. Společnost by jí přijala jako pomocnou sílu na

prodejnu, zejména v časech, kdy je zvýšený počet nakupujících v obchodech. Studentka nepodepsala u společnosti s. Oliver prohlášení k dani, jelikož má toto prohlášení podepsáno u jiného zaměstnavatele. Podívám-li se na měsíční přehled, studentka by odpracovala 23 dnů po 6,5 hodinách. Za měsíc tedy studentka odpracuje 149,5 hodin. Při výdělku 85 Kč/hod je výše odměny 12 708 Kč při práci na dohodu o provedení práce, viz Tab. 7.4. Pro přehled ještě uvádím, jak by vypadala výše její odměny v případě, pokud by u společnosti s. Oliver podepsala prohlášení k dani.

Odměna	12 708	12 708
Základ pro výpočet daně	17 100	17 100
Zálohová daň	2 565	2 565
Sleva a dani	0	2 070 + 335 Kč
Daň po uplatnění slev	2 565	160
Sociální pojištění	827	827
Zdravotní pojištění	572	572
Čistá odměna	8 744	1 1149
Sociální pojištění zaměstnavatel	3 177	3 177
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	1 144	1 144
Náklady zaměstnavatele	17 030	17 030
	nepodepsané prohlášení k dani	podepsané prohlášení k dani

Tab. 7.4

Studentka si tedy měsíčně vydělá 8 744 Kč. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou ve výši 17 030 Kč. Pokud by studentka pracovala na základě pracovní smlouvy, vzrostly by mzdové náklady zaměstnavatele na částku 24 120 Kč, z důvodu vyšší mzdy při zaměstnávání na hlavní pracovní poměr. Naše studentka však chce pracovat pouze dva měsíce, tudíž práce na dohodu o provedení práce je pro ni vyhovující. Za zmínku stojí porovnání výše čisté odměny v případě, že studentka podepíše prohlášení k dani. Čistá mzda se zvýší na částku 11 149 Kč. Prohlášení k dani však lze uplatnit pouze u jednoho zaměstnavatele ve stejnou dobu.

Dalším příkladem je paní, která má zájem o práci ve společnosti s. Oliver. Jedná se o pracovní poměr na klasickou pracovní smlouvu. Jak jsem již uvedl výše, průměrný plat pro prodavačku je 18 000 Kč. Porovnáme tedy jednak možnost dohody o provedení práce, a jednak možnost pracovní smlouvy. Paní podepsala prohlášení k dani na slevu poplatníka daně. Žádnou další slevu neuplatňuje. U dohody o provedení práce budu počítat s průměrným fondem pracovní doby 163 hodin/měsíc, pracovní dobou 7,5 hodiny/denně a odměnou ve výši 85 Kč/hod. Paní by preferovala být zaměstnaná na hlavní pracovní poměr.

Odměna	18 000	13 855
Základ pro výpočet daně	24 200	18 600
Zálohová daň	3 630	2 790
Sleva a dani	2070	2 070
Daň po uplatnění slev	1 560	720
Sociální pojištění	1 170	1 170
Zdravotní pojištění	810	810
Čistá odměna	14 460	11 155
Sociální pojištění zaměstnavatel	4 500	4500
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	1 620	1 620
Náklady zaměstnavatele	24 120	18 600
	hlavní pracovní poměr	dohoda o provedení práce

Tab. 7.5

Z tabulky 7.5 vyplývá pro zaměstnavatele jako výhodnější varianta zaměstnat tuto paní na dohodu o provedení práce z hlediska celkových mzdových nákladů. Předpokládaným důvodem rozdílu je fixní plat, pokud by paní zaměstnali na hlavní pracovní poměr. Společnost však zvolí zaměstnat paní na hlavní pracovní poměr, jelikož s ní počítá do stálého týmu. Pro zaměstnavatele i zaměstnance z toho plynou větší jistoty, co se týká způsobu ukončení pracovněprávního vztahu, možnosti sjednání zkušební doby apod.

7.3 Stručné zhodnocení získaných dat

Ze zdrojových dat společnosti s. Oliver vyplývá, že společnost upřednostňuje stálé zaměstnance na hlavní pracovní poměr. Osoby zaměstnané na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr však tvoří také podstatnou část v této společnosti. S. Oliver je využívá jako brigádníky zejména v letních měsících a v době vánočních výprodejů. Rozsah práce 300 hodin za kalendářní rok je plně dostačující pro společnost, aby doplnila svůj stálý pracovní tým.

V praktických příkladech jsem poukázal na rozdíly, které může způsobit ať už vyplnění přihlášení k dani, známé jako „růžové prohlášení“, popřípadě forma zvolení pracovního vztahu, zda pracovní smlouva, či jedna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro zaměstnavatele tak může dojít k úspoře značné výše nákladů.

8 ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřil na jednotlivé formy pracovněprávních vztahů a jejich využívání v podnikové praxi. Tuto práci jsem si vybral především z důvodů, abych poukázal na základní rozdíly mezi pracovní smlouvou a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Představil jsem základní rozdíly, jelikož mnozí většinou neznají rozdíly, a tedy neví, co pro ně může jednotlivý pracovněprávní vztah znamenat, či jaké výhody a nevýhody jim přináší.

Tato práce by měla přinést přehled základních rozdílů a být srozumitelná pro každého občana, či pro zaměstnavatele a zaměstnance, kteří tak mohou zvolit pro ně nejvýhodnější formu zaměstnání na základě zákoníku práce. Velkým přínosem pro mne zejména spolupráce s HR manažerkou společnosti s. Oliver, a to již od minulého roku, kdy vznikl nápad se blíže zaměřit na toto téma.

V úvodní části mé bakalářské práce jsem se zabýval teoretickou podstatou a obecnou charakteristikou pracovněprávních vztahů. Tato část je zaměřena na způsoby vzniku pracovního poměru, tedy pracovní smlouvou či jmenováním. Přiblížil jsem také další ujednání, které lze v rámci pracovní smlouvy sjednat, tedy konkurenční doložku, ujednání o odměňování a zkušební dobu.

V následné kapitole jsem se zabýval společnými znaky, charakteristickými pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Přiblížil jsem zákonné normy související se vznikem dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Vysvětlil jsem právní úpravu, kterou se řídí zaměstnavatelé při sestavování těchto dohod. Následně jsem podrobně přiblížil oba typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V této souvislosti jsem se zaměřil také na oblast daně z příjmů, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Závěrem teoretické části pak bylo zhodnocení kladů a záporů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele a také jsem přiblížil několik změn v zákoník práce za posledních několik let.

Cílem mé bakalářské práce bylo nalézt rozdíly mezi jednotlivými typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tohoto cíle jsem dosáhl zejména díky teoretické části a svých osobních zkušenostech ze zaměstnání.

Poznatky z teoretické části jsem následně porovnal s podnikovou praxí. Pro praktickou část bakalářské práce jsem využil data získaná ze společnosti s. Oliver. Konkrétní dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti odpovídala právní úpravě ve všech bodech a byly splněny veškeré náležitosti v souladu zákoníku práce. V této části, jsem také navrhl možná doplnění a další ustanovení, která lze v těchto dohodách sjednat.

Ve společnosti s. Oliver se potvrdila, má hypotéza z úvodní části, že zaměstnavatelé dávají přednost pracovní smlouvě před dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na základě informací z této společnosti, jsem došel k závěru, že zejména v letních měsících dochází k nárůstu zaměstnanců, kteří jsou na tyto dohody zaměstnaní. Druhou vlnou jsou poté vánoční výprodeje, kdy společnost nabírá nové posily.

Od společnosti s. Oliver jsem dostal žádost na sestavení dokumentu pro nové zaměstnance, díky kterému mají přehledný seznam listin, které po nich požaduje zaměstnavatel před nastoupením do práce. Společnost bude tento dokument nadále užívat. Došlo tak k úspoře zejména času, který byl před tím spotřebováván na vyřizování emailů, telefonů s novými zaměstnanci.

V poslední části jsem uvedl příklady z podnikové praxe. Na základě dat ze společnosti s. Oliver jsem nastínil modelové příklady, ve kterých jsou osoby zaměstnávány do společnosti, a podnik se rozhoduje, pro kterou variantu pracovního vztahu se rozhodnout. Při odměně do 10 000 Kč se z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance vyplatí zaměstnávat na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti z důvodu úspory mzdových nákladů na zaměstnance.

Na základě metody komparace výhod a nevýhod můžu říct, že hypotézy, které jsem si stanovil na počátku mé bakalářské práce, se potvrdily. Mým cílem bylo toto dokázat díky zdrojům ze společnosti s. Oliver, což se mi podařilo. Společnost preferuje pracovní poměr na základě pracovní smlouvy.

Zaměstnání a obecně účast v pracovním procesu se týká každého z nás, proto by se této problematice měla věnovat větší pozornost. Především si myslím, že každý zaměstnanec by měl být obeznámen se svými právy a povinnostmi. Pokud se jedná o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tady bych doporučil zejména všem studentům, kteří jsou nejvíce zaměstnaní tímto způsobem, aby si pečlivě zjistili, na co všechno mají nárok a využívali také možností, které jim nabízí zákony České republiky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, s.r.o., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9.

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. Masarykova univerzita, Brno, 1997. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2010*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav KUBKA. *Zákoník práce 2013 s výkladem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

Elektronické zdroje

Dohoda o provedení práce 2013 [online]. [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://flek.cz/clanky/zakonik-prace/dohoda-o-provedeni-prace-2013>

Dohoda o provedení práce v praktických příkladech [online]. [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/zpravy/finance/376481-jak-se-dani-dohody-/>

Jak se daní dohody? [online]. [cit. 2013-05-03]. Dostupné z:
<http://student.finance.cz/zpravy/finance/376481-jak-se-dani-dohody-/>

Nemocenské pojištění v roce 2013 [online]. [cit. 2013-05-03]. Dostupné z:
<http://student.finance.cz/zpravy/finance/376481-jak-se-dani-dohody-/>

Na jedno volné pracovní místo připadá přes 15 uchazečů [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z:
<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/210231-na-jedno-volne-pracovni-misto-pripada-pres-15-uchazecu/>

Smlouva na dobu určitou vs. neurčitou. Kterou zvolit? [online]. [cit. 2013-05-04]. Dostupné z:
[http://sdeleni.idnes.cz/smlouva-na-dobu-urcitou-vs-neurcitou-kterou-zvolit-fyp-
/zpr_sdeleni.aspx?c=A130204_164403_zpr_sdeleni_ahr](http://sdeleni.idnes.cz/smlouva-na-dobu-urcitou-vs-neurcitou-kterou-zvolit-fyp-/zpr_sdeleni.aspx?c=A130204_164403_zpr_sdeleni_ahr)

Podnikové zdroje

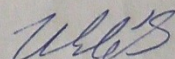
Informace, statistické údaje a interní zdroje poskytnuté společností s. Oliver s.r.o.

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10.5.2013


.....
Pavel Uhlík

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dohoda o provedené práci

Příloha č. 2 – Dohoda o pracovní činnosti

Příloha č. 3 – Co zaměstnanec předloží při vstupu do zaměstnání